



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL TALLER
VOLVO PERU S.A., SANTA ANITA, AÑO 2016”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

FLORES DÁVILA ROLANDO SAÚL

ASESOR:

DR. JOSÉ JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Rodríguez Figueroa, José Jorge
Presidente

Dr. León Espinoza, Lessner Augusto
Secretario

Dr. Díaz Saucedo, Antonio
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia, a mi esposa Elizabeth López y a mi hijo Gianfranco Flores, ya que ellos son la razón para seguir avanzando en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi familia que me apoyan en todas las etapas de mi vida profesional, a mis asesores que fueron participe en mi formación y sin olvidar aquellos amigos que son tus confidentes y se encuentran en los buenos y malos momentos. A todos ellos muchas gracias.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Rolando Saúl Flores Dávila con DNI N° 42846864, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, Julio del 2016.

Rolando Saúl Flores Dávila

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller VOLVO PERU S.A, Santa Anita 2016”; la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Rolando Saúl Flores Dávila

RESUMEN

Se realizó la investigación titulada “La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller VOLVO PERU S.A, Santa Anita 2016”, cuyo objeto del estudio es determinar si existe relación entre la gestión por competencia y el desempeño laboral de la empresa VOLVO PERU S.A. para identificar los factores más afectados y replantear la planificación y organización de los mismos se realizó con una población de 70 personas utilizando una muestra censal de 70, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert – Acuerdo. La validación del instrumento se realizó mediante Juicio de expertos y la Fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Se procesaron mediante una matriz de datos en el paquete estadístico para Ciencias Sociales IBM SPSS V. 20.0. Teniendo como resultado que la gestión por competencias sea interna o externa tienen una moderada relación con el desempeño laboral por el cual está pasando la empresa. Por ello, se deduce que una buena propuesta de retroalimentación y gestión de competencias en cuanto a conocimientos y habilidades traerían consigo el mejoramiento continuo de la organización para una mejor captación de clientes.

Palabras clave: *gestión por competencias, desempeño laboral, conocimientos, capacidades, habilidades, organización y control.*

ABSTRACT

Research entitled "Competency management and its relationship to job performance of workers in the workshop VOLVO PERU SA, Santa Anita 2016", "the object of the study is to determine whether a relationship exists between management competence and job performance was conducted company VOLVO PERU SA to identify the factors most affected and rethink the planning and organization of the same was done with a population of 70 people using a census sample of 70, with a margin of error of 5% and a confidence level of 95%. Data were collected by using survey technique as a tool to the questionnaire, consisting of 20 questions in Likert scale - Agreement. Instrument validation was performed by expert judgment and the same reliability was calculated through Cronbach's alpha coefficient. They were processed by an array of data in the Statistical Package for Social Sciences SPSS V. 20.0. With the result that management skills either internal or external have a moderate relationship to job performance by which the company is going. Therefore, it follows that a good proposal and feedback management skills in knowledge and skills would bring the continuous improvement of the organization for better customer acquisition.

Keywords: competence management, job performance, knowledge, abilities, skills, Organization and control.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	13
1.2.1. Antecedentes Nacionales	13
1.2.2. Antecedentes Internacionales	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1 Gestión por competencias.....	17
1.3.2. Desempeño Laboral.....	17
1.3.3. Marco Teórico Gestión por competencias	18
1.3.4. Teorías de las relaciones Humanas	18
1.3.5. Teoría estructuralista de la administración.....	20
1.3.6. Marco teórico de Desempeño Laboral	20
1.3.7. Tipos de desempeño laboral	21
1.3.8. Teoría del comportamiento en la administración	21
1.3.9. Teoría de los sistemas corporativos.....	22
1.4 Formulación del Problema	22
1.5 Justificación del Estudio	23
1.6 Objetivos	24
1.7 Hipótesis	24
II. MÉTODO.....	25
2.1 Diseño de investigación.....	25
2.1.1 Tipo de Investigación	26
2.1.2 Nivel de Investigación	26
2.2 Variable.....	27
2.2.1 Cuadro de Variable 1: GESTION POR COMPETENCIAS	27
2.2.2 Cuadro de Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	28
2.3 Población, Muestra y Muestreo	29
2.3.1 Población.....	29
2.3.2. Muestra	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección	30
2.4.1. Validez.....	30
2.4.2 Análisis de Confiabilidad	30
2.5 Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
3.1. Prueba de normalidad	32
3.2. Prueba de hipótesis.....	32
3.3. Análisis Descriptivo	35
3.4. Análisis Correlacional.....	38
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La presente investigación titulada “La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A.”, busca determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, debido que en la actualidad las metas obtenidas en la empresas son gracias al buen o mal desempeño laboral de los colaboradores que a su vez esta de la mano con la gestión de competencia de cada miembro del equipo de trabajo.

La empresa Volvo Perú S.A es una gran organización dedicada a la distribución, comercialización, importación y venta de productos Volvo, Mack y UD Trucks; así como brindar servicios de reparación y mantenimiento en los talleres Volvo. Entre los principales objetivos organizaciones, la empresa tiene como meta seguir manteniendo su liderazgo en el mercado peruano dándole calidad a la gestión de su talento humano. Para lograr con este objetivo, la empresa ha implementado un modelo de gestión por competencias en el departamento de Recursos Humanos.

Actualmente Volvo cuenta con una gran variedad de profesionales al servicio de sus clientes pero la incorrecta gestión de competencias genera incumplimiento de metas que está directamente generada por el mal desempeño laboral de sus colaboradores, teniendo como resultado una problemática en la eficiencia de tiempo estándares para realizar una reparación y/o mantenimiento de camiones y buses incumpliendo con los clientes. Desde este punto de vista la empresa busca aprovechar el talento de sus profesionales en busca de una mejora en el servicio que brinda día a día.

A pesar de ello los problemas generados por una incorrecta gestión de competencias tales como: la falta de capacitación técnica al personal de los modelos nuevos, falta de capacitación técnica al personal nuevo, falta de evaluación del desempeño laboral de los técnicos, falta de motivación e incentivos mensual, mala asignación de trabajos a realizar, falta de herramientas especiales, falta de equipos especiales, procesos

reparación de trabajos deficientes, entre otras más volvo busca mejorar su servicio determinando la relación entre estas variables y determinar un nuevo plan de trabajo en base a los resultados a obtenidos en la investigación..

El rendimiento de los trabajadores está muy relacionado a la identificación con la empresa y la gestión de competencia que tenga la empresa con ellos de este modo si la empresa no aprovecha correctamente la competencia de cada colaborador podría obtener malo resultados, es por ello que en todas las empresas el explotar el mejor rendimiento de sus trabajadores es una meta común en las empresas porque depende de ello el crecimiento de la empresa o el fracaso.

Así mismo la empresas hoy en día no solo buscan gestionar correctamente las competencias de sus trabajadores si no también buscan detectar nuevos talento que los trabajadores por diversos factores no explotan aun, también ahí que consideran que se tiene que desarrollar todas las habilidades y competencias por igual es decir hacer que los trabajadores desenvuelvan todas sus competencias de manera equitativa y correcta cada uno de sus competencias.

Las empresas de hoy le designa esta labor de saber gestionar las competencia de sus trabajadores al área de recursos humano quienes de ahí demostraran que el trabajo en equipo y el correcto uso de sus competencia lleva a un área unida y el cumplimiento de sus metas, es en esta área donde se medirán los índices de eficiencia y también se aplicaran las correcciones o capacitaciones necesarias para que se cumpla con el objetivo.

1.2. Trabajos Previos

Después de haber revisado las diferentes bibliotecas existentes en nuestro medio y haber revisado algunas páginas webs, hemos encontrado la siguiente información que de cierto modo tiene relación con el objeto de estudio de nuestra investigación y estos son:

1.2.1. Antecedentes Nacionales

En la tesis titulada “Gestión por Competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho” en el año 2012 de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, realizada por el autor Quintanilla nos plantea que el desarrollo de habilidades y destrezas, de capacidades para el manejo de la tecnología aplicada y capacidades para el trabajo en equipo, ayudan a fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, así también para formar capacidades para el desarrollo de proyectos, tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas para la práctica de valores institucionales, todo esto hace la capacitación por competencias, etc. Es decir, resulta relevante encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios.

En la tesis titulada “Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú” en año 2011 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realizada por el autor Alfaro manifiesta que diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú. Un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del

mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación.

En la tesis titulada: “La implementación de la gestión por competencias en el comando de personal del ejército y su influencia en la asignación de empleo de oficiales del ejército” en el año 2013 de la Universidad ESAN realizada por los autores: Becerra, Gutarra, Silva y Kalinowski nos redacta que es posible implementar el modelo de gestión del capital humano por competencias en el Ejército Peruano para mejorar la asignación del empleo a los Oficiales, lo cual redundará en beneficio tanto de la Institución y de los mismos Oficiales. Asimismo se determina que, la implantación del modelo de gestión por competencias en el COPERE mejora la asignación del empleo de oficiales. También, la capacitación de los oficiales en la gestión por competencias influye positivamente en su desarrollo humano, asimismo, la evaluación del desempeño por competencias influye positivamente en la eficiencia de los oficiales en el ejército peruano. Por último se determinó que, la conformación de un comité de evaluación por competencias en el COPERE disminuye la subjetividad en la asignación del empleo a los oficiales.

En la tesis titulada “Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana” en el año 2012 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos realizada por el autor Tito Huamani, Pedro Leonardo donde los resultados de la investigación demuestran que sí es factible implementar la gestión en las empresas del sector confección de calzado desde la perspectiva de las competencias. Llegamos a esa conclusión después de haber demostrado estadísticamente la validez de las hipótesis planteadas en la investigación, y haber analizado la abundante información generada con las tres encuestas. Desde el punto de vista cualitativo, los resultados obtenidos con las entrevistas en profundidad a 5 líderes del sector y las observaciones que acompañaron en cada una de los talleres encuestados, nos ratifican nuestras premisas planteadas en la investigación. Dicho de otro modo, en un escenario de elevado nivel de competitividad como lo es, el sector confección de calzado, ya sea por las importaciones de calzados chinos, brasileros, italianos y de otros países, así como la atosigante competencia interna, que se traduce en la innovación permanente de modelos y variedades de calzados, la implementación

en la gestión desde la perspectiva de las competencias de sus colaboradores, es una alternativa viable en las empresas fabricantes del calzado en Lima Metropolitana. Para ello, de acuerdo a nuestras investigaciones se requiere conocimientos previos del modelo y la voluntad política que los directivos y/o administradores para sostener el modelo, toda vez implementado.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

En la tesis titulada “Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED SAS” en el año 2013 de la Universidad de Cartagena realizada por los autores Gómez y Mendoza, se determinó que para alcanzar un puesto superior se necesita cumplir con ciertas características que están relacionadas con el desempeño que debe tener un personal, así como también habilidades, conocimientos y experiencia los cuales son de suma importancia al igual que aquellas aptitudes que son necesarias para lograr el desempeño deseado en todo trabajo. Llegado a la conclusión que al aplicar la competencia en la capacitación del talento humano se debe evaluar los cargos que se requieren con el propósito de saber con cuanto personal tiene la organización cuanto debe obtener y que asensos o transferencias debe realizar de forma futura.

La tesis titulada “Gestión por competencias para el Talento Humano en el Proyecto de Exploración Minera IAMGOLD Ecuador S.A.” en el año 2012 de la Universidad de Cuenca realizada por los autores Ávila y Orellana, da a conocer el significado de un Modelo de Gestión basado en competencias y la propuesta de este mismo a un proyecto minero mediante la descripción de cada una de sus fases: definir competencias propiamente institucionales, análisis de los diferentes puestos de trabajo, elaboración de competencias para cada uno de los perfiles; así como también, el reclutamiento, la selección e incorporación, inducción y la evaluación del desempeño.

La tesis titulada “El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos” en el año 2012 de la Universidad de Chile realizada por los autores Becerras y Campos nos narra que en la actualidad el concepto de competencias está siendo muy utilizado, ya sea en el ámbito educacional como el laboral. Es por este motivo, que muchas entidades han trabajado con dicho concepto desde uno de los tres

Modelos que hemos conocido y estudiado; Conductual, Funcional y Constructivista. A pesar de que existen muchas y muy variadas definiciones de competencia laboral, se concibe como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que desarrollan las personas para desempeñar una actividad laboral de calidad y conforme con las normas que aseguran un desempeño eficiente y de calidad en diferentes lugares de trabajo. Ser competente en una o más áreas de actividad es una cualidad de quienes trabajan con éxito.

No existe una única forma de gestionar los Recursos Humanos de acuerdo al Enfoque de Competencias, es por esto que analizando los Modelos de Competencias tratados, se propone utilizar como base una fusión del Modelo Conductual y Funcional, que pueden trabajar complementándose. Así se controla de manera más amplia, que si se tomara un Modelo u otro, la gama de variables que influyen en que un trabajador sea o no competente o apto para un cargo; trabajando con los atributos o rasgos personales de éste, en conjunto con las habilidades que requiere para desempeñar su función, logrando contar con colaboradores con una formación más completa, lo que debería redundar en una mayor consistencia en su desempeño.

En la tesis titulada “Propuesta de un modelos de gestión de competitividad en la empresa Metaltronic S.A., proveedora de insumos automotrices” en el año 2011 de la Universidad Politécnica Salesiana en Quito realizada por el autor Ramos donde se ha podido indagar en cada una de las capacidades de la empresa, determinando que una de sus mayores fortalezas radica en la administración del talento humano, pues acorde a los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado para conocer el clima laboral, se ha podido identificar que el personal se encuentra bastante satisfecho en sus áreas de trabajo, además que se encuentra en constante participación de las decisiones gerenciales. Por medio del análisis FODA realizado, acorde con los factores internos y externos identificados, se ha permitido el establecimiento de varias estrategias que se encaminan al alcance de un mejoramiento continuo para la empresa, siendo la más importante, la adopción del Modelo de Gestión de la Competitividad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión por competencias

Según Gonzales (2006, p. 154) hoy en día es importante poder establecer un modelo de gestión por competencias el cual permita optimizar los procesos de evaluación y fortalecimiento de las capacidades y competencias en los trabajadores. La gestión por competencias es “un modelo integral de gestión de los recursos humanos que contribuye a esta, con un enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa (...)”.

Por otro lado Kochanski (1998, p. 26) expresa que: “Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”. El autor destaca la distinción entre un trabajador ordinario y uno extraordinario y lo diferencia en base a la competencia que este pueda tener respecto al otro.

Asimismo, Gonzales (2006, p. 144) lo define como: “Modelo integral de gestión de los recursos humanos que contribuye a esta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresas brindándoles la diferenciación como una ventaja”

Según Rábago (2010. P 12) aduce: “En definitiva las competencias incluyen nuestra autoimagen, valores, motivos, rasgos personales, actitudes, cualidades, experiencias y conocimientos que ponen en marcha comportamientos que se ejecutan de forma habitual en una posición profesional, dando lugar a unos determinados resultados”.

1.3.2. Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000) En las organizaciones contemporáneas resulta muy importante poder evaluar el desempeño laboral de los trabajadores para de esta manera poder cumplir con los objetivos organizacionales. De esta manera se puede

afirmar que el desempeño laboral, “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1994) el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Por otro lado, según Milkovich y Boudrem (1994) son las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes (...) en las organizaciones.

1.3.3. Marco Teórico Gestión por competencias

Según la revista Ciencia y Sociedad presentada por el autor Gonzales Martínez Manuel la gestión por competencias permite definir los conocimientos, habilidades y actitudes que todo profesional debe poseer en el ejercicio de la práctica habitual para obtener una notable mejora en el desempeño de su trabajo. Este nuevo modelo se considera un factor básico para lograr cambios en las organizaciones que para los profesionales implica una oportunidad de aprendizaje y mejora continua que busca la excelencia en su lugar de trabajo. (2005, p. 25)

Según la revista Universidad y Empresa planteada por el autor Rivas Tobas Luis Arturo basada en un informe sobre la teoría de las organizaciones encontramos la teoría de las relaciones humanas donde para se resume en que la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar. (2009, p. 15)

1.3.4. Teorías de las relaciones Humanas

Según el autor Rivas (2009, p. 20) esta teoría se desarrolló en un amplio lapso de tiempo, entre 1920 y 1966. Empezó con los experimentos de Elton Mayo en la

empresa Western Electric; él descubrió sin proponérselo la importancia de los grupos informales mientras intentaba aplicar los principios de Taylor.

También resalta los estudios Mary Parket Follet, una verdadera filósofa de la administración, quien destacó en su obra la importancia que tiene la coordinación de los esfuerzos de grupo en el cumplimiento eficiente de una tarea. La tarea de un administrador, según Follet, es descubrir las motivaciones de los individuos y los grupos.

Adquisición de competencias

Según Fernández (2007, p. 155) es la fase de adquisición de los recursos humanos que la organización necesita, de acuerdo a las previsiones cuantitativas y cualitativas, incluye intervenciones de reclutamiento, selección e integración de personal interno y externo.

Detección de competencias

Según Preciado (2006, p. 123) es la etapa en la cual se dirige a detectar la habilidad del candidato para generar soluciones creativas a los problemas del negocio, cuál sería su nivel de iniciativa y hasta qué punto desea seguir aprendiendo.

Desarrollo de competencias

Según Saracho (2005, p. 89) es una categoría en la cual se incluyen acciones como: el entrenamiento, la capacitación, el desarrollo individual, la planificación de carrera y la planificación de sucesión.

Según Chiavenato (2006, p. 143)

“Con la teoría de las relaciones humanas surgió otra concepción sobre la naturaleza del hombre: el hombre social basado en los siguientes aspectos: Los trabajadores son criaturas complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en

el trabajo, como en cualquier lugar, es consecuencia de muchos factores motivacionales (...). Las normas del grupo sirven de mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros y controlan de modo informal los niveles de producción (...).”

1.3.5. Teoría estructuralista de la administración

Esta teoría estudia las relaciones que poseen las organizaciones con el sistema social en el que interactúan y además se señala la gran interdependencia entre las organizaciones.

Según Chiavenato (2006, p. 101)

“La burocracia es una organización en la cual la elección de las personas se basa en el mérito y en la competencia técnica y no en preferencias personales. La selección, la admisión, las transferencias y la promoción de los empleados son basadas en criterios de evaluación y clasificación válidos para toda la organización y en criterios particulares y arbitrarios.”.

1.3.6. Marco teórico de Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2006, p. 124) el término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

Según Chiavenato (2006, p. 131)

“Las personas están motivadas por ciertas necesidades que logran satisfacer en los grupos sociales en que interactúan. Si hay dificultades en la participación

y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación de personal (turnover), baja la moral, aumenta la fatiga psicológica, y se reducen los niveles de desempeño”.

1.3.7. Tipos de desempeño laboral

Según Lado (2013, P. 13) el desempeño laboral se divide en desempeño de tarea y desempeño contextual, desde la perspectiva de la evaluación de conductas, capacidades y potencialidades.

“El Desempeño de Tarea hace referencia a todas aquellas obligaciones laborales explicitadas en acuerdos de trabajo e incluidas en las descripciones. Por ejemplo: poseer determinados conocimientos, técnicas, habilidades, etc., así como aplicarlos en la realización de unas tareas determinadas”

El autor expone que el desempeño de tarea está compuesto por los conocimientos, las capacidades, habilidades y todo aquello que le permite al colaborador cumplir con sus obligaciones laborales.

Por otro lado también nos habla sobre desempeño contextual:

“Hace referencia a una serie de conductas con las que la persona se compromete de forma espontánea y que son beneficiosas para la organización. No están explicitadas en ningún contrato ni acuerdo laboral. Por ejemplo: comportamientos ciudadanos o comportamientos sociales como la cortesía, la colaboración, el apoyo entre compañeros”. (Según Lado, 2013, P. 13)

1.3.8. Teoría del comportamiento en la administración

Según Chiavenato (2006, P. 141)

“Para explicar la conducta organizacional, la Teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para poder explicar cómo las personas se comportan, se hace necesario el estudio

la motivación humana. Así, uno de los temas fundamentales de la Teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió voluminosa contribución. Los autores conductistas verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones.

Eficiencia: es la consecución de los objetivos, es decir, la capacidad para alcanzar objetivos y resultados.

Metas: Son objetivos que deben alcanzarse a corto plazo.

1.3.9. Teoría de los sistemas corporativos

Según el autor Barnard, para alcanzar los objetivos las personas no actúan solas, sino que se relacionan. Las organizaciones surgen mediante la cooperación y la participación de las personas. Cuando las organizaciones son pequeñas, como es el caso de las empresas familiares, los objetivos coinciden con los de las personas y por lo tanto la cooperación está asegurada. A medida que las organizaciones crecen, el conflicto aparece. Para evitar el conflicto hay que dar incentivos, y la tarea del ejecutivo, por tanto, es promover la participación. Barnard considera que una persona debe ser eficaz para cumplir los objetivos de la empresa, y eficiente para satisfacer sus propios objetivos. (1989. P. 92)

1.4 Formulación del Problema

La investigación se realizara en el distrito de Santa Anita año 2016, en la cual se analizara la relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016, pasamos a describir la investigación planteando las siguientes preguntas:

Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?

Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la detección de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?

¿Cómo se relaciona la adquisición de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?

¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?

1.5 Justificación del Estudio

Social

El presente trabajo de investigación servirá a mi centro laboral en el crecimiento de la persona y la superación de los miedos que ayuden al crecimiento mutuo de la empresa y la sociedad la cual se beneficia con mejores ciudadanos que aportan a la mejora conjunta de su país.

Teórico - Prácticas

Se pretende que la investigación sirva como material de consulta y apoyo a las entidades donde tengan una problemática similar. Servirá de apoyo en futuras investigaciones por la misma problemática como un antecedente de años anteriores, y poder armar un plan de acción en base a un referente

Económico

La importancia del presente estudio es para que las empresas sepan que buscar el método indicado para combinar o gestionar correctamente el talento de cada trabajador les permitirá obtener de manera más rápida y eficaz en busca del éxito empresarial.

Buscamos optimizar la rentabilidad en base a nuestro capital humano, beneficiar a la empresa en cuanto a desarrollo y crecimiento para que todos los grupos involucrados se sientan satisfechos con la organización.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la detección de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Determinar la relación que existe entre la adquisición de competencias con el desempeño de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias con el desempeño de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

1.7 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Hipótesis específicos

Existe relación entre la detección competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Existe relación entre la adquisición de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Existe relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 185) el diseño de la investigación es el plan del procedimiento, mediante el cual se recopilan datos e información sobre temas relevantes para responder a la pregunta inicial, ayudándonos también a evaluar los datos e interpretarlos adecuadamente.

El diseño de mi investigación es no experimental de corte transversal o transeccional, porque no se manipularán deliberadamente las variables y se recolectarán los datos en un solo periodo de tiempo.

2.1.1 Tipo de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 185) El tipo de investigación será aplicada, puesto que se orientan a resolver problemas prácticos, es decir, aplicar teorías y conocimientos para solucionar problemas.

2.1.2 Nivel de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el nivel de investigación será descriptivo-correccional, descriptivo porque se describe y analiza como es y cómo se manifiesta el fenómeno sometido al análisis, es decir permite determinar cuáles son sus características, mas no profundiza en las causas, pretende medir la relación entre dos o más variables de estudio.

2.2 Variable

2.2.1 Cuadro de Variable 1: GESTION POR COMPETENCIAS

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Es un modelo de gestión de los recursos humanos que contribuye a esta, con un enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa (...). (González, 2006, p. 35)	La variable gestión por competencias se medirá a través del cuestionario de 20 preguntas de Tipo Likert, que permitirá recoger información complementaria de las dimensiones	Detección de competencias	-Habilidad de solución de problemas -Iniciativa -Perspectiva de aprendizaje	1 2 3	Ordinal
			Adquisición de competencias	-Cumplimiento de perfil ocupacional -Cumplimiento de aptitudes técnico-profesionales -Cumplimiento de años de experiencia	4 5 6	
			Desarrollo de competencias	-Entrenamiento conceptual -Capacitaciones -Línea de carrera	7 8 9-10	

2.2.2 Cuadro de Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
EL DESEMPEÑO LABORAL	Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad. (Stoner, Freeman y Gilbert, 1994, p. 510)	La variable desempeño laboral se medirá a través del cuestionario de 20 preguntas de Tipo Likert, que permitirá recoger información complementaria de las dimensiones.	Eficacia	-Eficacia en el apilamiento de materiales	11	Ordinal
				-Eficacia en el tiempo de reparación	12	
				-Eficacia en la atención al cliente	13	
			Metas	-Meta mensual de mantenimiento de unidades	14	
				-Meta mensual de unidades reparadas	15	
				-Meta mensual de rotación de inventario	16	
			Reglas	-Reglas de procesos	17	
				-Reglas de seguridad	18	
				-Reglas de calidad	19-20	

2.3 Población, Muestra y Muestreo

2.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, P. 184) La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. En la presente investigación se utilizara a todos los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. del distrito de Santa Anita, conformada por 70 técnicos mecánicos automotrices.

2.3.2. Muestra

. Considerando la Población se ha procedido a determinar la muestra, mediante la fórmula estadística probabilística.

Para Vara, A. (2008) La muestra (n), es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tienen varias poblaciones, entonces se tendrán varias muestras (p. 222). Para la investigación la muestra se calculó aplicando:

Formula Población Finita

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Total de la población;

Z: 1.96 valor de distribución

E2: Error muestral = 5%

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de no éxito

Obteniendo como resultado n = 104 colaboradores a encuestar

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección

En toda investigación cuantitativa aplicamos un instrumento para medir las variables contenidas en las hipótesis. Por lo tanto en esta investigación la técnica de recolección de información de esta investigación es la encuesta y nuestro instrumento de medición sería el cuestionario dirigido a los trabajadores, planteado con el soporte de nuestro cuadro de operacionalización. (Carrasco, 2007, p. 318).

2.4.1. Validez

El instrumento fue validado por 3 expertos. Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) la validez se define en términos generales como el: “Grado en que medir” (p. 277).

Tabla N°2. Validación según Juicio de Expertos

N	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Mg. Eliana Perez Rubial Regalado	Aplicable
Experto 2	Mg. Aquilez Antonio Peña Cerna	Aplicable
Experto 3	Mg. Vanessa Conde Beltran	Aplicable

2.4.2 Análisis de Confiabilidad

El alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. En esta investigación estamos midiendo la variable 1: Gestión por competencias y variable 2: Desempeño laboral, con un resultado positivo y confiable. Para ello buscamos la confiabilidad de dicho cuestionario a través del método de Alfa de Cronbach. (Hernández, Fernández y Baptista 2006, p.439).

Para medir la confiabilidad se utilizó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach cuya fórmula es la siguiente:

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	70	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

TABLA N° 1: FIABILIDAD DE LA VARIABLES

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,804	20

Fuente: elaboración propia

Interpretación: con una muestra de 70 y 20 elementos el resultado de la presente prueba estadística para la variable 1 y 2 demuestra que se ha obtenido una alta confiabilidad con un resultado de 0.804 lo que indica que es aceptable la investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos realizó con ayuda del software estadístico SPSS versión 21. La información obtenida se procesará en el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS; este paquete almacenara los datos, luego se procederá a realizar los cálculos y proporcionara la información relevante para el estudio.

Según Hernández, Fernández y Batista, (2010) “El análisis de los datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional”. (p.452).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación es confiable; se respetó todos los aspectos metodológicos, teóricos y científicos; la veracidad de los resultados; el respeto por la propiedad intelectual de cada autor; el respeto por las convicciones políticas, religiosas y morales; respeto por el medio ambiente y la biodiversidad; responsabilidad social, política, jurídica y ética; respeto a la privacidad; proteger la identidad de los individuos que participan en el estudio; honestidad, etc. Además de tener en consideración para

la presente investigación los principios éticos y morales, siendo considerados en la teoría como en la metodología.

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de normalidad

TABLA N° 2: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Gestión competencias	Desempeño Laboral
N		141	141
Parámetros normales ^{a,b}	Media	96,4539	89,3901
	Desviación típica	7,188762	10,8277
Diferencias más extremas	Absoluta	,319	,283
	Positiva	,311	,213
	Negativa	-,319	-,283
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,791	3,361
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Interpretación: Kolmogorov – Smirnov la Distribución de los datos recolectados nos demuestra que el presente estudio no tiene una distribución normal, valores son menores a 0.05, por lo que se utilizara el estadístico de Sperman para hacer la contratación de hipótesis.

3.2 Prueba de hipótesis

“Consiste en someter a prueba una hipótesis o proposición [...] para adoptar una de dos decisiones: no rechazar o rechazar” (Johnson, 2005, p.220).

Si valor $p < 0.05$ se rechaza la Hipótesis Nula (H_0), se acepta H_1

Si valor $p > 0.05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0), se rechaza H_1

Hipótesis General

H₀: No Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

H₁: Si Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

TABLA N° 3: PRUEBA DE CORRELACION DE VARIABLES

Correlaciones

			GEST.COMPET	DES.LABORAL
Rho de Spearman	GEST.COMPET	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DES.LABORAL	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

Interpretación: En la tabla N° 3, podemos observar con la Prueba de Rho Spearman que las variables tienen una correlación positiva de 0.760 obteniendo un nivel de significancia de 0.000 siendo H₁ aceptada por ser P-valor (0.05). Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis Específica 1

H₀: No Existe relación entre la detección competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

H₁: Si Existe relación entre la detección competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

TABLA N° 4: PRUEBA DE CORRELACION DE HIPOTESIS 1

Correlaciones

			DET.COMPET	DES.LABORAL
Rho de Spearman	DET.COMPET	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DES.LABORAL	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

Interpretación: En la tabla N° 4, podemos observar con la Prueba de Rho Spearman que las variables tienen una correlación positiva de 0.729 obteniendo un nivel de significancia de 0.000 siendo H1 aceptada por ser P-valor (0.05). Por lo tanto se acepta la hipótesis de alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H₀: No Existe relación entre la adquisición de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

H₁: Si Existe relación entre la adquisición de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

TABLA N° 5: PRUEBA DE CORRELACION DE HIPOTESIS 2

Correlaciones			ADQ.COMPET	DES.LABORAL
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,717**
	ADQ.COMPET	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
		Coeficiente de correlación	,717**	1,000
	DES.LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

Interpretación: En la tabla N° 5, podemos observar con la Prueba de Rho Spearman que las variables tienen una correlación positiva de 0.717 obteniendo un nivel de significancia de 0.000 siendo H1 aceptada por ser P-valor (0.05). Por lo tanto se acepta la hipótesis de Alterna y se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

H₁: Si existe relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

TABLA N° 6: PRUEBA DE CORRELACION DE HIPOTESIS 3

			Correlaciones	
			DES.COMPET	DES.LABORAL
Rho de Spearman	DES.COMPET	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DES.LABORAL	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Elaboración Propia*

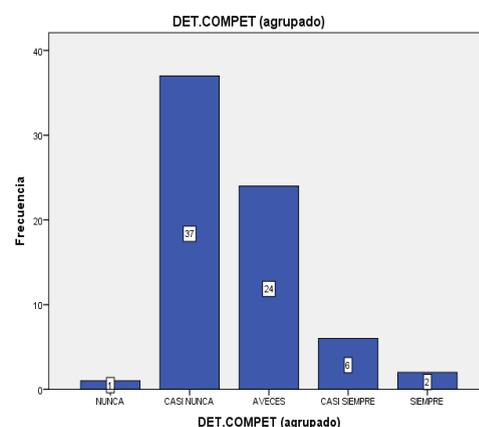
Interpretación: En la tabla N° 6, podemos observar con la Prueba de Rho Sperman que las variables tienen una correlación positiva de 0.716 obteniendo una nivel de significancia de 0.000 siendo HI aceptada por ser P-valor (0.05). Por lo tanto se acepta la hipótesis de alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3.3. Análisis Descriptivo

TABLA N° 7: DIMENSIÓN DETEC. DE COMPETE

DET.COMPET (agrupado)			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	NUNCA	1	1,4
	CASI NUNCA	37	52,9
	AVECES	24	34,3
	CASI SIEMPRE	6	8,6
	SIEMPRE	2	2,9
	Total	70	100,0

FIGURA N° 1: DIMENSIÓN DET.COMPET



Fuente: *elaboración propia*

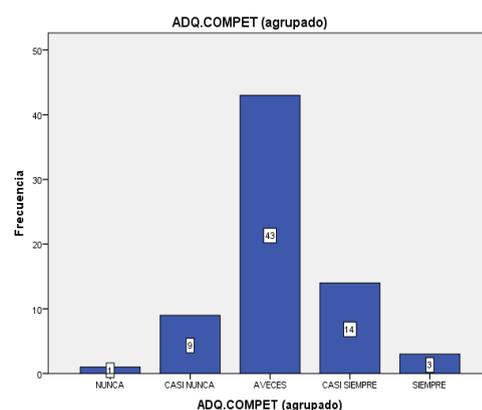
Interpretación: Según los resultados, se observa que el 52.9% de la muestra nos dice que el nivel de detección de competencias es casi nunca, un 34.3% nos dice que es a veces la dimensión en estudio y un 8.6% nos responde que es casi siempre, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

TABLA N° 8: DIMENSIÓN ADQ. DE COMPETE

ADQ.COMPET (AGRUPADO)

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	1,4
CASI NUNCA	9	12,9
AVECES	43	61,4
CASI SIEMPRE	14	20,0
SIEMPRE	3	4,3
Total	70	100,0

FIGURA N° 2: DIMENSIÓN ADQ. DE COMPETE



Fuente: elaboración propia

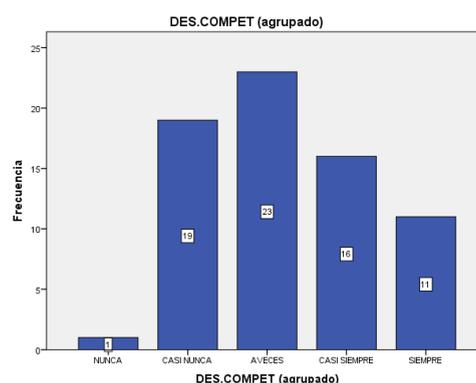
Interpretación: Según los resultados, se observa que el 61.4% de la muestra nos dice que el nivel de adquisición por competencias es a veces, un 20% nos dice que es casi siempre la dimensión en estudio y un 12.9% nos responde que es casi nunca, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

FIGURA N° 3: DIMENSIÓN DESAR POR COMPET

TABLA N° 9: DIMENSIÓN DESAR POR COMPET

DES.COMPET (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	1,4
CASI NUNCA	19	27,1
AVECES	23	32,9
CASI SIEMPRE	16	22,9
SIEMPRE	11	15,7
Total	70	100,0



Interpretación: Según los resultados, se observa que el 32.9% de la muestra nos dice que el nivel de desarrollo de competencias es a veces, un 27.1% nos dice que es casi nunca la dimensión en estudio y un 22.9 % nos responde que es casi siempre, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

TABLA N° 10: DIMENSIÓN EFICACIA

EFICACIA (agrupado)			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	NUNCA	5	7,1
	CASI NUNCA	13	18,6
	AVECES	10	14,3
	CASI SIEMPRE	38	54,3
	SIEMPRE	4	5,7
	Total	70	100,0

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados, se observa que el 54.3 % de la muestra nos dice que el nivel de eficacia es casi siempre, un 18.6% nos dice que es casi nunca la dimensión en estudio y un 14.3% nos responde que es a veces, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

FIGURA N° 4: DIMENSIÓN EFICACIA

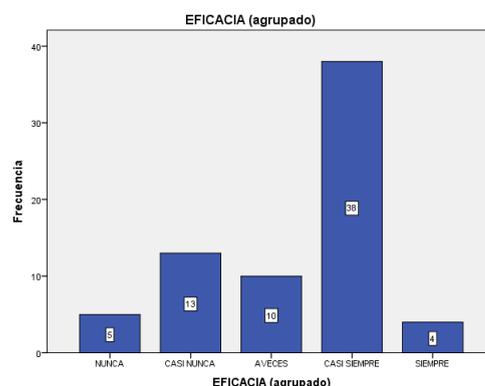


TABLA N° 11: DIMENSIÓN METAS

METAS (agrupado)			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	NUNCA	1	1,4
	CASI NUNCA	2	2,9
	AVECES	31	44,3
	CASI SIEMPRE	30	42,9
	SIEMPRE	6	8,6
	Total	70	100,0

Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados, se observa que el 44.3% de la muestra nos dice que el nivel de metas a veces, un 42.9% nos dice que es casi siempre la dimensión en estudio y un 8.6% nos responde que es siempre, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

FIGURA N° 5: DIMENSIÓN METAS

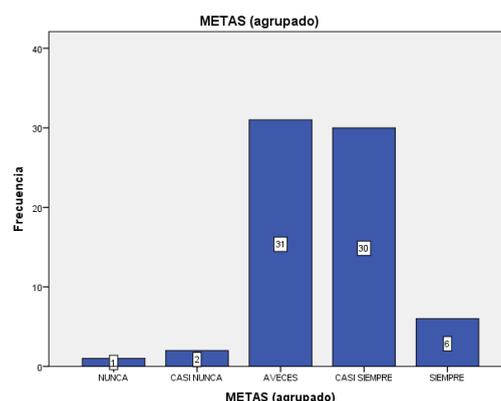
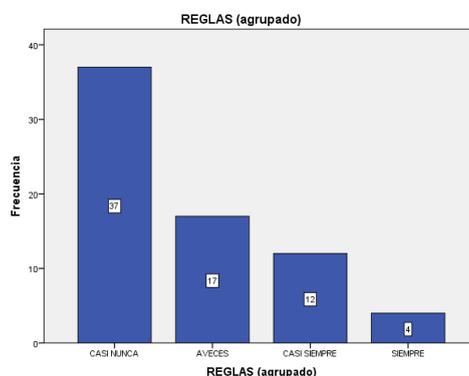


TABLA N° 12: DIMENSIÓN REGLAS

REGLAS (agrupado)		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	CASI NUNCA	37	52,1
	AVECES	17	23,9
	CASI SIEMPRE	12	16,9
	SIEMPRE	4	5,6
	Total	70	98,6

FIGURA N° 6: DIMENSIÓN REGLAS



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Según los resultados, se observa que el 52.1 % de la muestra nos dice que el nivel de reglas es casi nunca, un 23.9% nos dice que es a veces la dimensión en estudio y un 16.9% nos responde que es casi siempre, en el distrito de Los Olivos, año 2016.

3.4 Análisis Correlacional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,720 ^a	,518	,503	3,12099

a. Variables predictoras: (Constante), VARIABLEX

De acuerdo al siguiente cuadro de regresión lineal se observa que existe un grado de relación entre la variable dependiente (Desempeño Laboral) y la variable independiente (Gestión por Competencia) con un coeficiente de determinación del 72,0%.

IV. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación se ha considerado discutir el Problema, los Objetivos y las Hipótesis.

Hipótesis y objetivo general

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

Se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", que se acepta la hipótesis de investigación por ende se rechaza la hipótesis nula. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.760, lo cual nos indica que es una relación entre alta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre la gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

En la tesis titulada "Gestión por Competencias y desempeños laborales en las Municipalidades de Ayacucho" en el año 2012 de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, realizada por el autor Quintanilla nos plantea que el desarrollo de habilidades y destrezas, de capacidades para el manejo de la tecnología aplicada y capacidades para el trabajo en equipo, ayudan a fomentar el desarrollo de la creatividad e iniciativa, así también para formar capacidades para el desarrollo de proyectos, tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas para la práctica de valores institucionales, todo esto hace la capacitación por competencias, etc. Es decir, resulta relevante encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios.

Según el autor Rivas (2009, p. 20) esta teoría donde se resume en que la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar, se desarrolló en un amplio lapso de tiempo, entre 1920 y 1966. Empezó con los experimentos de Elton Mayo en la empresa Western Electric; él descubrió sin

proponérselo la importancia de los grupos informales mientras intentaba aplicar los principios de Taylor.

También resalta los estudios Mary Parket Follet, una verdadera filósofa de la administración, quien destacó en su obra la importancia que tiene la coordinación de los esfuerzos de grupo en el cumplimiento eficiente de una tarea. La tarea de un administrador, según Follet, es descubrir las motivaciones de los individuos y los grupos.

Como notamos en los resultados la empresa que gestiones correctamente sus recursos humanos se beneficiaran mejorando sus características, sus utilidades, desarrollara una calidad y disposición de su equipo humano de manera integrada, porque en cuanto aprovechen las cualidades de cada uno de sus integrantes más fuerte será la empresa.

Hipótesis y objetivo específico 1

Se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", que se acepta la hipótesis de investigación por ende se rechaza la hipótesis nula. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.729, lo cual nos indica que es una relación entre alta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre la detección de competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

En la tesis titulada: "La implementación de la gestión por competencias en el comando de personal del ejército y su influencia en la asignación de empleo de oficiales del ejército" en el año 2013 de la Universidad ESAN realizada por los autores: Becerra, Gutarra, Silva y Kalinowski nos redacta que es posible implementar el modelo de gestión del capital humano por competencias en el Ejército Peruano para mejorar la asignación del empleo a los Oficiales, lo cual redundará en beneficio tanto de la Institución y de los mismos Oficiales. Asimismo se determina que, la implantación del modelo de gestión por competencias en el COPERE mejora la asignación del empleo de oficiales. También, la capacitación de los oficiales en la gestión por competencias influye positivamente en su desarrollo humano, asimismo, la evaluación del desempeño por competencias influye positivamente en la eficiencia de los oficiales

en el ejército peruano. Por último se determinó que, la conformación de un comité de evaluación por competencias en el COPERE disminuye la subjetividad en la asignación del empleo a los oficiales.

Según Tobas Luis Arturo basada en un informe sobre la teoría de las organizaciones encontramos la teoría de las relaciones humanas donde se resume en que la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar. (2009, p. 15)

Detección de competencias es la etapa en la cual se dirige a detectar la habilidad del candidato para generar soluciones creativas a los problemas del negocio, cuál sería su nivel de iniciativa y hasta qué punto desea seguir aprendiendo. (Según Preciado, 2006, p. 123)

Detectar las competencias que un profesional debe desarrollar es muy importante para ello existen habilidades y conocimientos específicos para poder detectar en aquellos postulantes preseleccionados aquel que mejor se adecua a las necesidades particulares que presenta la organización solicitante.

Hipótesis y objetivo específico 2

Se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", que se acepta la hipótesis de investigación por ende se rechaza la hipótesis nula. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.717, lo cual nos indica que es una relación entre alta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre la adquisición de competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

En la tesis titulada "Propuesta de un modelos de gestión de competitividad en la empresa Metaltronic S.A., proveedora de insumos automotrices" en el año 2011 de la Universidad Politécnica Salesiana en Quito realizada por el autor Ramos donde se ha podido indagar en cada una de las capacidades de la empresa, determinando que una de sus mayores fortalezas radica en la administración del talento humano, pues acorde a los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado para conocer el clima laboral, se ha podido identificar que el personal se encuentra bastante

satisfecho en sus áreas de trabajo, además que se encuentra en constante participación de las decisiones gerenciales. Por medio del análisis FODA realizado, acorde con los factores internos y externos identificados, se ha permitido el establecimiento de varias estrategias que se encaminan al alcance de un mejoramiento continuo para la empresa, siendo la más importante, la adopción del Modelo de Gestión de la Competitividad.

Según Chiavenato (2006, p. 101) a teoría estructuralista estudia las relaciones que poseen las organizaciones con el sistema social en el que interactúan y además se señala la gran interdependencia entre las organizaciones.

“La selección, la admisión, las transferencias y la promoción de los empleados son basadas en criterios de evaluación y clasificación válidos para toda la organización y en criterios particulares y arbitrarios. Esos criterios universales son racionales y toman en cuenta las competencias, el mérito y la capacidad del empleado en relación con el cargo. Donde se origina la necesidad de exámenes, concursos, pruebas y títulos para admisión y **promoción** de los empleados”.

Adquisición de competencias según Fernández (2007, p. 155) es la fase de adquisición de los recursos humanos que la organización necesita, de acuerdo a las previsiones cuantitativas y cualitativas, incluye intervenciones de reclutamiento, selección e integración de personal interno y externo.

Adquirir las competencias no es tan fácil, la compleja realidad actual requiere métodos innovadores de cooperación que permitan despertar la curiosidad y creatividad del estudiante para así hacer más fácil el aprendizaje.

Hipótesis y objetivo específico 3

Se demostró que con un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, que se acepta la hipótesis de investigación por ende se rechaza la hipótesis nula. Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.716, lo cual nos indica que es una relación entre alta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una fuerte relación entre el desarrollo de competencias y su

relación con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

En la tesis titulada “Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED SAS” en el año 2013 de la Universidad de Cartagena realizada por los autores Gómez y Mendoza que concluye que el modelo de competencias, a pesar de ser un tema que se mantiene en el tapete en los últimos años, existía ya desde 1960, una corriente interesada en este aspecto, no fue sino hasta 1973 con Douglas Mc Clelland que logró concretarse. Este modelo se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo, y así como los conocimientos, las habilidades y la experiencia son importantes, existen también otras características como los rasgos, motivos, aptitudes que si bien son difíciles de detectar son también necesarias para lograr dicho desempeño y fue el utilizado para el presente trabajo. El modelo de competencias de talento humano es susceptible de ser aplicado en el área administrativa y a futuro en el área académica de la institución y debido a la interrelación que mantienen entre sí dichas actividades, los beneficios que reporta el modelo al ser aplicado en algunos de los subsistemas de la administración, se agrega a los otros subsistemas y se forma una especie de cadena de beneficios entre ellos. Al aplicar el modelo de competencias en la capacitación del talento humano de la organización, se hace necesario analizar los requerimientos de los cargos y evaluar la fuerza laboral, con el propósito de saber con qué personal cuenta la organización y estar informado sobre cuáles serán los posibles candidatos para ascensos o transferencias futuras.

Según Chiavenato (2006, p. 143)

“Con la teoría de las relaciones humanas surgió otra concepción sobre la naturaleza del hombre: el hombre social basado en los siguientes aspectos: Los trabajadores son criaturas complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo, como en cualquier lugar, es consecuencia de muchos factores motivacionales“.

Desarrollo de competencias según Saracho (2005, p. 89) es una categoría en la cual se incluyen acciones como: el entrenamiento, la capacitación, el desarrollo individual, la planificación de carrera y la planificación de sucesión.

Según Chiavenato (2006, P. 141)

“Para explicar la conducta organizacional, la Teoría del comportamiento se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para poder explicar cómo las personas se comportan, se hace necesario el estudio la motivación humana. Así, uno de los temas fundamentales de la Teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió voluminosa contribución. Los autores conductistas verificaron que el administrador necesita conocer las necesidades humanas para comprender mejor la conducta humana y utilizar la motivación como un medio poderoso para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones”.

Para desarrollar la carrera profesional o cumplir con el las funciones laborales de manera exitosa, es una combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud. El modelo de competencias integra el Plan Estratégico y los valores institucionales, es a partir de dicha construcción que se definen las competencias institucionales y las competencias especializadas.

V. CONCLUSIONES

De las investigaciones científicas realizadas, respecto a la Descripción del Problema, donde se ha señalado las deficiencias que hacen que exista un bajo Desempeño Laboral, de igual forma de la revisión e interpretación de las teorías indicadas, de las pruebas estadísticas realizadas y la Metodología desarrollada, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

5.1 Podemos concluir que, una buena gestión por competencias del recurso humano generaría una repercusión positiva en la empresa, logrando ser más competentes mejorando la calidad del personal. Tal como lo determina la correlación fuerte de 0.760.

5.2 como podemos concluir que detectar las competencias necesarias para desarrollar bien nuestra carrera profesional o desempeñarnos en nuestras labores, es de suma importancia. Tal como lo determina la correlación fuerte de 0.719.

5.3 De lo anteriormente expuesto podemos concluir que adquirir las competencias exigidas permite mejorar bastante tanto sus competencias desde un punto de vista global, como aisladamente sus competencias específicas. Tal como lo determina la correlación fuerte de 0.717.

5.4 De lo anteriormente expuesto podemos concluir que El desarrollo de competencias es un proceso continuo y permanente, por lo que para cada etapa de aprendizaje se establece el plan de aprendizaje propuesto, la forma de evaluación y el tiempo que se estima para que la persona acceda y desarrolle el plan propuesto. Tal como lo determina la correlación fuerte de 0.716.

Huamanchumo H. Rodríguez J. (2015), Para los autores, las conclusiones y recomendaciones. Las conclusiones son formulaciones o enunciados claros y precisos en forma de síntesis tomando como base los hallazgos y resultados encontrados, para lo cual hará uso de los métodos deductivo inductivo, analítico, sintético, comparativo y otros. Las conclusiones deben apuntar resolver las variables o dimensiones a investigar, las conclusiones deben ser coherentes con la hipótesis, los objetivos y el problema de investigación. (p.296)

VI. RECOMENDACIONES

En base a la Metodología de la Investigación Científica, realizada en base a la Gestión por Competencia relacionado a la Alta Desempeño Laboral, trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.

6.1 Implementar capacitaciones constantes para personal nuevo y para el personal que ya labora en la empresa, estas capacitaciones estarían enfocadas a los modelos nuevos que recién son lanzados al mercado.

6.2 Para alcanzar un mejor desempeño en los trabajadores, se recomienda tener muy en cuenta que debemos detectar las competencias de los trabajadores, esta detección de competencias se realizaría tomando evaluaciones constantes en conocimientos teóricos y prácticos,

6.3 Se recomienda contratar personal con experiencia que ya haya trabajado en la marca, deberían contar como mínimo 03 años de experiencia, esta recomendación ayudaría a que el personal nuevo no tenga que ser capacitado constantemente ya que por años de experiencia han obtenido las competencias necesarias para el buen desempeño laboral.

6.4 Se recomienda implementar indicadores de gestión para verificar el cumplimiento de los planes y las normas establecidas.

6.5 Se recomienda fomentar que el buen desempeño laboral se debe una buena gestión de las competencias de los trabajadores, este buen desempeño también debe compensarse con bonos por el logro y por meta alcanzada.

Huamanchumo H. Rodríguez J. (2015) La recomendaciones, son enunciados que expresan sugerencias o alternativas de solución o medidas correctivas sobre el problema investigado para las empresas. Por último, se puede decir que la conclusión puede derivar en una o más recomendaciones (p.299).

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú*. (Tesis de grado). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2109/1/Alfaro_js.pdf
- Ballestrini, M. (1997). *Como se elabora El proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Fotolito Quintana.
- Becerra, J., Gutarra, I., Silva, R., y Kalinowski, L. (2013). *La implementación de la gestión por competencias en el comando de personal del ejército y su influencia en la asignación de empleo de oficiales del ejército*. (Tesis de grado). Recuperado de: <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/tesis/ma2013/magp201324.pdf>
- Becerra, M. y Campos, F. (2012) *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos*. (Tesis de grado) Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20M Becerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Editorial McGraw Hill. Bogotá Colombia.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª ed.). México: Mc Graw Hill
- González, A. (2006) *Métodos de compensación basados en competencias*. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ª. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Milkovich, G y Boudrem, T. (1994) *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia*. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos.

Pontificia Universidad Católica de Chile. (15 de Abril de 2002) Fundación Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica DuocUC. Vicerrectoría Académica. Unidad de Formación en Competencias Laborales.

Recuperado de:

http://www.duoc.cl/competencias/conte/dicc_esc/pdf_dicc_esc_de_cons/di_b_arquit.pdf

Preciado, A. (2006). Modelo de evaluación por competencias laborales. México: Publicaciones Cruzó

Ramos, G. (2011). Propuesta de un modelo de gestión de competitividad en la empresa Metaltronic S.A., proveedoras de insumos automotrices. (Tesis de grado) Recuperado de:

<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3105/1/UPS-QT02900.pdf.pdf>

Salas, B. (1 de Julio del 2014). La dirección de proyectos es profundamente humana, no es un tema técnico: Empleo y Management. *Gestión*. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/direccion-proyectos-profundamente-humana-no-tema-tecnico-2101691>

Saracho, J. (2005). Un modelo general de gestión por competencias. Chile: Ril Editores.

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1994). Administración (6ª ed.). México: Prentice Hall

Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. (Tesis de Doctorado) Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/Tito_hp\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/Tito_hp(2).pdf)

ANEXOS CUESTIONARIO

La gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Taller Volvo Perú SA del Distrito de Santa Anita, año 2016.

Señor trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima, marcando su respuesta, con 5 = Siempre, 4 = Casi siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca, 1 = Nunca.

N°	Preguntas	NUNCA	CASI NUNCA	A veces	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Tiene la capacidad para solucionar problemas					
2	Realiza su labor sin necesidad de recibir órdenes de sus superiores					
3	Tiene la habilidad de aprender rápidamente					
4	Cumple con el perfil solicitado para el puesto de trabajo					
5	Tiene las aptitudes técnico-profesionales para asumir el puesto de trabajo					
6	Tiene la experiencia suficiente para hacer un buen trabajo					
7	Recibe entrenamiento técnico para hacer un buen trabajo					
8	Recibe capacitaciones teóricas para aplicarlas en su trabajo					
9	Está siguiendo una línea de carrera en la empresa					
10	Cada cuanto tiempo la empresa se encarga de motivar al trabajador por sus labores cumplidos					
11	Usted realiza rápida y correctamente el apilamiento de materiales					
12	Usted es rápido reparando las unidades vehiculares					
13	Usted es rápido atendiendo a los clientes					
14	Ha logrado cumplir la meta mensual de mantenimiento de unidades vehiculares					
15	Ha logrado cumplir la meta mensual de unidades reparadas					
16	Ha logrado cumplir la meta mensual de rotación de inventario					
17	Cumple con las reglas de procesos de trabajo					
18	Cumple con las reglas de seguridad laboral					
19	Cumple con las normas de calidad laboral					
20	Cada cuanto tiempo recibes una capacitación sobre las normas de seguridad					

FUENTE: ELABORACION PROPIA

3.2. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La gestión por competencias

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene la capacidad para solucionar problemas							
2	Realiza su labor sin necesidad de recibir órdenes de sus superiores							
3	Tiene la habilidad de aprender rápidamente							
DIMENSIÓN 2:								
4	Cumple con el perfil solicitado para el puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene las aptitudes técnico-profesionales para asumir el puesto de trabajo							
6	Tiene la experiencia suficiente para hacer un buen trabajo							
DIMENSIÓN 3:								
7	Recibe entrenamiento técnico para hacer un buen trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibe capacitaciones teóricas para aplicarlas en su trabajo							
9	Está siguiendo una línea de carrera en la empresa							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Vanessa Canale Balboa DNI: 09964483

Especialidad del validador: Magister en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2015


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Usted realiza rápida y correctamente el apilamiento de materiales							
2	Usted es rápido reparando las unidades vehiculares							
3	Usted es rápido atendiendo a los clientes							
DIMENSIÓN 2:								
4	Ha logrado cumplir la meta mensual de mantenimiento de unidades vehiculares	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ha logrado cumplir la meta mensual de unidades reparadas							
6	Ha logrado cumplir la meta mensual de rotación de inventario							
DIMENSIÓN 3:								
7	Cumple con las reglas de procesos de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumple con las reglas de seguridad laboral							
9	Cumple con las normas de calidad laboral							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Vanessa Canale Balboa DNI: 09964483

Especialidad del validador: Magister en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2015


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La gestión por competencias

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Tiene la capacidad para solucionar problemas							
2	Realiza su labor sin necesidad de recibir órdenes de sus superiores							
3	Tiene la habilidad de aprender rápidamente							
DIMENSIÓN 2:								
4	Cumple con el perfil solicitado para el puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene las aptitudes técnico-profesionales para asumir el puesto de trabajo							
6	Tiene la experiencia suficiente para hacer un buen trabajo							
DIMENSIÓN 3:								
7	Recibe entrenamiento técnico para hacer un buen trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibe capacitaciones teóricas para aplicarlas en su trabajo							
9	Está siguiendo una línea de carrera en la empresa							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Pérez Cerma Aguilar Antonio DNI: 42.353.436

Especialidad del validador: Marketing y dirección de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...24...de...11...del 20...15


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Usted realiza rápida y correctamente el apilamiento de materiales							
2	Usted es rápido reparando las unidades vehiculares							
3	Usted es rápido atendiendo a los clientes							
DIMENSIÓN 2:								
4	Ha logrado cumplir la meta mensual de mantenimiento de unidades vehiculares	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ha logrado cumplir la meta mensual de unidades reparadas							
6	Ha logrado cumplir la meta mensual de rotación de inventario							
DIMENSIÓN 3:								
7	Cumple con las reglas de procesos de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumple con las reglas de seguridad laboral							
9	Cumple con las normas de calidad laboral							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Pérez Cerma Aguilar Antonio DNI: 42.353.436

Especialidad del validador: Marketing y dirección de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...24...de...11...del 20...15


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La gestión por competencias

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Tiene la capacidad para solucionar problemas							
2	Realiza su labor sin necesidad de recibir órdenes de sus superiores							
3	Tiene la habilidad de aprender rápidamente							
DIMENSIÓN 2:								
4	Cumple con el perfil solicitado para el puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tiene las aptitudes técnico-profesionales para asumir el puesto de trabajo							
6	Tiene la experiencia suficiente para hacer un buen trabajo							
DIMENSIÓN 3:								
7	Recibe entrenamiento técnico para hacer un buen trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibe capacitaciones teóricas para aplicarlas en su trabajo							
9	Está siguiendo una línea de carrera en la empresa							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ RUIBAL REGARDO ELYANA DNI: 15427987

Especialidad del validador: INVESTIGADOR DE OPERACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2015

Elyana Pérez Rubal

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	Usted realiza rápida y correctamente el apilamiento de materiales							
2	Usted es rápido reparando las unidades vehiculares							
3	Usted es rápido atendiendo a los clientes							
DIMENSIÓN 2:								
4	Ha logrado cumplir la meta mensual de mantenimiento de unidades vehiculares	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Ha logrado cumplir la meta mensual de unidades reparadas							
6	Ha logrado cumplir la meta mensual de rotación de inventario							
DIMENSIÓN 3:								
7	Cumple con las reglas de procesos de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cumple con las reglas de seguridad laboral							
9	Cumple con las normas de calidad laboral							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ RUIBAL REGARDO ELYANA DNI: 15427987

Especialidad del validador: INVESTIGACION DE OPERACIONES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2015

Elyana Pérez Rubal

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE CONSISTENCIA: La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita del año 2016.

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGIA
<p>P. General</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?</p> <p>P. Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la detección de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona la adquisición de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?</p> <p>¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016?</p>	<p>O. general</p> <p>Determinar la relación de la gestión por competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p> <p>O. específicos</p> <p>Determinar la relación de la detección de competencias con el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p> <p>Determinar la relación de la adquisición de competencias con el desempeño de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p> <p>Evaluar la relación del desarrollo de competencias con el desempeño de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p>	<p>H. General</p> <p>Existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p> <p>H. Específicas</p> <p>Existe relación entre la detección competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p> <p>Existe relación entre la adquisición de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p> <p>Existe relación entre el desarrollo de competencias y el desempeño laboral de los trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita, año 2016.</p>	<p>GESTION POR COMPETENCIAS</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Detección de competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - habilidad de solución de problemas - iniciativa - perspectiva de aprendizaje <p>Adquisición de competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - cumplimiento del perfil - cumplimiento de aptitudes - cumplimiento de año de experiencia <p>Desarrollo de competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - entrenamiento ocupacional - capacitaciones - línea de carrera <p>Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> - planeamiento de materiales - tiempo de reparación - atención al cliente <p>Metas</p> <ul style="list-style-type: none"> - mantenimiento de unidades - unidades reparadas - rotación de inventarios <p>Reglas</p> <ul style="list-style-type: none"> - procesos - seguridad - calidad 	<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptiva correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>No experimental-transversal</p> <p>MUESTRA</p> <p>70 trabajadores del taller Volvo Perú S.A. Santa Anita del año 2016.</p> <p>TIPO DE MUESTRA</p> <p>No Probabilístico</p> <p>PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Los resultados serán procesados por el programa SPSS 20 mediante gráficos, porcentajes, tablas de frecuencia y de contingencias, etc.</p>

